

Den europeiska handlingsplanen för kampen mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet

Varför måste vi samarbeta mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet?

Oberoende av dess ursprung och form reser rasismen hinder för sina offers, enskilda eller grupper, utveckling, fördärvar dem som utövar den, och splittrar samhällen och nationer. Den är ett allvarligt hot mot fredlig samlevnad och utbyte mellan gemenskaper som delar samma utrymme och äventyrar demokratin och medborgarnas deltagande i samhällslivet. Rasismen befäster och förvärrar ojämlikheter i samhället.

Mot bakgrund av de djupa psykiska rötterna till de rasfördomar som gått i arv från diskrimineringens historia och fortlevnad, är kampen mot rasism och diskriminering en långsiktig strävan. Den kräver regelbunden förnyelse av antirasistiska strategier och handlingsprogram jämte samordning på internationell, nationell, regional och lokal nivå.

Vad kan göras?

Kampen mot rasism och diskriminering måste föras på flera fronter:

Förebyggande och positivt agerande: öka medvetenheten och undervisa om ömsesidig tolerans, respekt för kulturell mångfald, dialog mellan kulturer, fredlig samlevnad, mänskliga rättigheter och demokratiskt medborgarskap;

Övervaka och följa upp: samla in data och utveckla relevanta indikatorer för att kunna analysera diskriminering och effekten av åtgärder;

Bemyndigande: stödja offren i deras strävan att hävda, organisera och försvara sig;

Medling: medla, förklara, öka medvetenheten och försona;

Bestrafva: förstärka administrativa och rättsliga mekanismer och obehagligt beivra rasistiska handlingar.

Kampen mot rasism angår alla. Den är först och främst en rättslig och politisk skyldighet för stater och regionala och internationella mellanstatliga organisationer. Den är ett medborgerligt ansvar som åligger yrkesorganisationer, fackföreningar, frivilligorganisationer och den privata sektorn. Den är en moralisk och etisk plikt för enskilda, särskilt opinionsbildare, såsom konstnärer, journalister, lärare, akademiker, idrottspersonligheter och ledare för gemenskaper samt religiösa och politiska ledare.

De lokala myndigheternas väsentliga roll

Städer har kommit i fokus för etnisk och kulturell blandning och drar till sig ett ständigt ökande antal utlänningar från alla håll som söker frihet, arbete, kunskaper och möjligheter till utbyte. I städer möts dagligen skillnader som genererar konkurrens, motstridiga intressen och fruktan, som ger näring åt framväxten av diskrimineringens ideologier och utövning.

Städer är också laboratorier där nya former av urbant medborgarskap och nya former för samlevnad kan skapas. De är en idealisk plats för att föra kampen mot rasism, som underlättar effektiv implementering av de olika instrument som har antagits av stater.

Städer styrs av lokala myndigheter som ofta befinner sig nära medborgarna och för det mesta har en viss autonomi, vissa resurser och nätverk för stöd och solidaritet. Därför har de kapaciteten att lansera modiga och nyskapande initiativ som kan vara effektiva mot rasism på lokal nivå.

Lokala myndigheter, särskilt på stadsnivå, har en nyckelroll i mobilisering av krafter, även på områden som inte faller inom deras administrativa kompetens, och i implementering av antidiskriminerande handlingsprogram som kan ha verklig betydelse.

Europeiska koalitionen av städer mot rasism långsiktiga mål är att tillhandahålla lokala myndigheter ett handlingsprogram som medger effektivare implementering av åtgärder mot diskriminering. Därför har en handlingsplan i tio punkter utvecklats, som består av tio åtaganden som omfattar de lokala myndigheternas olika kompetensområden, såsom utbildning, bostäder och sysselsättning.

Koalitionsstäderna förbinder sig att använda hela sin politiska styrka för att motverka rasism och diskriminering, genom implementering av de tio åtagandena. Varje koalitionsstad har ansvar för att fastlägga, samordna och/eller implementera de lokala handlingsprogrammen mot rasism och diskriminering. Detta kommer särskilt att bygga på en konsultationsprocess med dem som har utsatts för rasism och diskriminering samt ett nära samarbete med aktörer från det civila samhället (icke-statliga organisationer, akademiker, föreningar etc.).

10 punkts planen

Större vaksamhet mot rasism

Åtagande nr 1

Att skapa ett övervaknings-, uppföljnings- och solidaritetsnätverk mot rasism på stadsnivå.

Exempel på åtgärder

- a) Att skapa en mekanism för samråd med de olika samhällsliga aktörerna (ungdomar, konstnärer, icke-statliga organisationer, ledare för gemenskaper, polisen, domstolarna etc.) för att regelbundet bedöma situationen vad beträffar rasism och diskriminering.
- b) Att i samarbete med civila samhällsorganisationer skapa ett system för att övervakning och snabbt gensvar för att identifiera rasistiska handlingar och hatbrott/-tal och rikta behöriga myndigheters uppmärksamhet på dem.
- c) Att sätta rasism och diskriminering på dagordningen för olika konsultationsmekanismer som finns i staden (t.ex. ungdomsparlament, pensionärsråd).

Analysera rasism och diskriminering och övervaka kommunal politik

Åtagande nr 2

Att initiera eller vidareutveckla insamling av data om rasism och diskriminering, fastställa uppnåeliga mål och gemensamma indikatorer för att analysera effekten av kommunal politik

Exempel på åtgärder

- a) Att skapa formella resurser för insamling av data och information om rasism och diskriminering på den kommunala kompetensens alla områden genom att introducera relevanta variabler vid insamling av data.
- b) Att upprätta partnerskap med forskningsorganisationer för att regelbundet analysera insamlade data och information, genomföra studier på lokal nivå och utveckla konkreta rekommendationer för de lokala myndigheterna.
- c) Att definiera uppnåeliga mål och tillämpa gemensamma indikatorer för att analysera trender i rasism och diskriminering och effekten av kommunal politik.
- d) Att skapa ett forskningsråd för en fortgående dialog mellan forskare och policyskapare

Bättre stöd till offer för rasism och diskriminering

Åtagande nummer 3

Att stödja offer och att bidra till att stärka deras förmåga att försvara sig mot rasism och diskriminering.

Exempel på åtgärder

- a) Att stödja offer att organisera sig i deras strävan efter upprättelse, initiativ (rådgivning, övervakning etc.) och förebyggande åtgärder för att motverka rasism och diskriminering.
- b) Att skapa en formell instans inom de lokala myndigheterna (ombudsman, antidiskrimineringsenhet etc.) för att hantera klagomål om diskriminering av lokala invånare.
- c) Att stödja lokala instanser som ger rättsligt och psykologiskt stöd åt offer för rasism och diskriminering på lokal nivå.
- d) Att skapa disciplinära åtgärder inom de lokala myndigheternas olika förvaltningar vad beträffar rasistiska handlingar eller beteende av de anställda inom myndigheterna.

Större medverkan och mer välinformerade stadsbor

Åtagande nr 4

Att ge stadsbor bättre information om deras rättigheter och skyldigheter, om skydd och rättsliga alternativ och om straffen för rasistiska handlingar eller beteende, genom en medverkansmodell, i synnerhet genom konsultation med användare av tjänster och tjänsteleverantörer.

Exempel på åtgärder

- a) Att utge och så mycket som möjligt sprida en broschyr eller bulletin som ger relevant information om lokala invånares rättigheter, ett multietniskt och multikulturellt samhälles skyldigheter och de lokala myndigheternas antirasistiska åtaganden samt om straff för rasistiska handlingar och rasistiskt beteende. På olika allmänna platser sprida blanketter eller kontaktinformation som offer eller vittnen kan använda i händelse av rasistiska handlingar eller rasistiskt beteende för att kontakta behöriga myndigheter eller stödgrupper.
- b) Att regelbundet anordna kommunala forum mot rasism i samarbete med existerande organ och mekanismer för att ge möjlighet att diskutera problem med rasism och diskriminering i staden, lokala handlingsprogram och effekten av dem.
- c) Att varje år den 21 mars fira Internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering med en rad initiativ för att öka stadsbors medvetenhet och engagemang.
- d) Att befullmäktiga lokala icke-statliga organisationer att genomföra sina åtgärder för att sprida information om och utveckla handlingsprogram mot rasism och diskriminering.

Staden som en aktiv stödjare av lika möjligheter

Åtagande nr 5

Att underlätta möjligheter till likvärdig anställning och stöd till mångfald på arbetsmarknaden genom att utöva de lokala myndigheternas existerande diskretionära myndighet.

Exempel på åtgärder

- a) Att utnyttja stadens befintliga befogenhet som inköpare genom införande av icke-diskriminerande paragrafer i lokala avtal.
- b) Att inrätta ett certifieringsförfarande för lokala företag, verkstäder och lokala yrkesorganisationer som har åtagit sig att motverka rasism och är beredda att acceptera implementering av lokala mekanismer för att hantera klagomål om diskriminering.
- c) Att inrätta ett mikrokredit-, sponsor- och mentorsprogram tillsammans med företag för att stödja ekonomiskt genomförbara aktiviteter som utvecklats inom diskriminerade grupper.
- d) Att ingå partnerskap med företag som är intresserade av att stödja den lokala myndighetens antirasistiska handlingsprogram och främja mångfald som en ekonomisk strategi och en kommersiell tillgång.
- e) Att tillsammans med yrkesorganisationer och fackföreningar stödja utveckling av relevanta utbildnings- och utvecklingsprogram som syftar till att sätta anställda i stånd att tillhandahålla kulturellt känsliga och lämpliga tjänster.
- f) Att förena tillstånd (t.ex. att servera alkohol) med villkor om icke-diskriminerande praxis med lika tillträde och utföra tester (eller granskningar) för att kontrollera att nöjesetablissemang tillämpar icke-diskriminering för att säkerställa lika tillträde till nöjesetablissemang.

Staden som arbetsgivare och tjänsteleverantörer med lika möjligheter

Åtagande nr 6

Staden åtar sig att vara en arbetsgivare som ger lika anställningsmöjligheter och tillhandahåller tjänster rättvist, och att ägna sig åt övervakning, utbildning och utveckling för att uppnå detta mål.

Exempel på åtgärder

- a) Att genomföra rutinmässiga granskningar av mångfald för att prägla utvecklingen av lämpliga handlingsprogram och praxis på grundval av en korrekt databas;
- b) Att implementera effekt- och behovsanalyser (anti-diskriminerande checklista) vid utveckling av nya initiativ. Ett standardiserat enkelt protokoll kan utvecklas för att göra den här processen rutinmässig;

- c) Att identifiera och ge stöd för stadens anställdas utbildnings- och utbildningsbehov genom att anordna
- d) nybörjarutbildning och avancerad utbildning för den lokala myndighetens personal för att: förbättra dess förmåga att hantera etnisk och kulturell mångfald; främja en dialog mellan kulturer; utveckla kompetens i anti-diskriminerande praxis; och förvärva nödvändig kompetens för att tillhandahålla kulturellt känsliga och lämpliga tjänster.
- e) Att implementera positiva åtgärder för att förbättra diskriminerade gruppers representation i de lokala myndigheternas personal; och särskilt i deras verkställande organ.
- f) Att skapa ett särskilt stipendie- och utbildningsprogram för ungdomar från diskriminerade grupper i syfte att förbereda dem för anställning inom staden.

Rättvis tillgång till bostäder

Åtagande nummer 7

Att vidta aktiva åtgärder för att stärka policyn mot bostadsdiskriminering i staden.

Exempel på åtgärder

- a) Att utarbeta rättsliga normativa instrument (ett etiskt kontrakt och tillämpningsregler) för offentliga och enskilda organ som sysslar med uthyrning och försäljning av bostäder för att bekämpa diskriminering vad gäller tillträde till bostäder.
- b) Att ge ägare och fastighetsmäklare som förbinder sig att följa de kommunala anti-diskriminerande tillämpningsreglerna lättnader och incitament.
- c) Att skapa eller stödja rådgivningstjänster med en dossier för att bistå och stödja boende bland dem som påverkas av diskriminering när de söker bostad både i den allmänna och privata sektorn.

Att utmana rasism och diskriminering genom utbildning

Åtagande nummer 8

Att förstärka åtgärder mot diskriminering i tillträde och åtnjutande av alla former av utbildning; och att främja utbildning i ömsesidig tolerans och förståelse och dialog mellan kulturer.

Exempel på åtgärder

- a) Att ingripa för att säkerställa lika möjligheter, särskilt vad gäller tillgång till utbildning, genom kvotering.
- b) Att anta ett antidiskrimineringskontrakt och ett institutionellt uppdrag för undervisnings- och utbildningsinstitutioner som drivs av stadens myndigheter för att bekämpa rasism i tillträde till utbildning och rasism i skolan.

c) Att skapa ett jämlikhetscertifikat för skolor för att belöna lokala skolor för deras antirasistiska arbete och ett "borgmästarens pris" som delas ut regelbundet till det bästa lokala skolinitiativet mot rasism.

d) Att utveckla undervisningsmaterial (läroböcker, handböcker, av-dokumentation eller multimediadokumentation, byggsatser) om ömsesidig tolerans, respekt för mänsklig värdighet, fredlig samlevnad och dialog mellan kulturer som kan bidra till att förmågan hos elever, lärare och pedagoger att verka i en multietnisk, multikulturell och tvärkulturell miljö och att hantera det tryck och de möjligheter som denna mångfald ger förbättras.

Att främja kulturell mångfald

Åtagande nummer 9

För att säkerställa en rättvis representation och främjande av mångfalden i kulturella uttryck och arv hos stadsbor i kulturprogram, det kollektiva minnet och det offentliga rummet i staden och främja utbytet mellan kulturer i stadens liv:

Exempel på åtgärder

- a) Att i partnerskap med yrkesmän från de grupper som påverkas av diskriminering producera av-material (spelfilmer, dokumentärer, program etc.) som ger dem möjlighet att uttrycka sin erfarenhet av och sina ambitioner för sin stad. Att underlätta spridning av sådant material på lokal, nationell och internationell nivå.
- b) Att regelbundet finansiera kulturprojekt och mötesplatser (t.ex. evenemang, kulturcentra etc.) som representerar stadsbors mångfald (musik, teater, dans, målning etc.) och att integrera dem i stadens offentliga programverksamhet.
- c) Att döpa platser (gator, torg, minnesmärken, stadsdelar) och / eller fira händelser som har särskild betydelse för grupper som är drabbade av diskriminering, för att erkänna deras bidrag och införliva dem i stadens minne och kollektiva identitet.

Hatbrott och konflikthantering

Åtagande nummer 10

Att stödja eller skapa mekanismer för att hantera hatbrott och konflikthantering.

Exempel på åtgärder

- a) Att skapa en central av experter (forskare och utövare, inklusive sådana från diskriminerade grupper) med relevant kompetens för att ge lokalsamhället råd, och genomföra analyser av situationen för att säkerställa att en riktig analys görs innan åtgärder fastställs.
- b) Att inrätta en grupp med kunniga anställda som representerar förvaltningar som vid sådana konflikter (polisen, skolan, fritidsledare, socialarbetare, civila samhällsorganisationer etc.)

har ansvar för att samordna aktioner på ett tidigt stadium när rasistbrott eller gruppkonflikter uppstår.

c) Att ge utvalda anställda från relevanta instanser och institutioner (skolor, ungdomsprogram, integrationsförvaltningar etc.) utbildning om rasistbrott och konflikthantering.

Implementering och uppföljning av handlingsplanen i tio punkter

Implementering

När den väl har antagits kommer handlingsplanen att vara öppen för undertecknande av europeiska städer som vill ansluta sig till Koalitionen av städer mot rasism på grundval av dessa åtaganden, antingen de har undertecknat Europeiska förklaringen om mänskliga rättigheter i staden eller inte.

Koalitionsstäderna åtar sig att i sina strategier och åtgärdsprogram införliva handlingsplanen och till den avsätta de mänskliga, ekonomiska och materiella resurser som krävs för en effektiv implementering.

Det står varje enskild lokal myndighet fritt att välja de åtgärder den bedömer som mest relevanta och riktiga. Emellertid uppmanas varje stad för konsekvensens skull att så snart som möjligt implementera minst en åtgärd avseende vart och ett av åtagandena.

De lokala myndigheter som redan har implementerat eller håller på att implementera någon av de föreslagna åtgärderna uppmanas att förstärka dem eller komplettera dem genom ytterligare åtgärder från handlingsplanen.

Koalitionsstäderna åtar sig att inrätta en instans med ansvar för uppföljning och samordning av handlingsplanen.

Stöd och uppföljningsmekanism

Stöd och uppföljning kommer att ske genom inrättande av en styrkommitté som består av representanter för koalitionsstäderna och Unesco, Europeiska centret för övervakning av rasism och främlingsfientlighet (EUMC) och Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI) etc. Den kommer att ge nödvändigt stöd och vägledning i nära samråd med icke-statliga organisationer.

Styrkommittén kommer att sammanträda regelbundet med följande mål:

Värdera implementeringen av handlingsplanen på grundval av de rapporter som lämnats av koalitionsstäderna och av framställningar som gjorts av berörda parter

Överväga vidareutveckling av koalitionen struktur, mål och agerande så som den anser lämpligt

Utveckla och samordna gemensamma initiativ och samarbete mellan koalitionsstäder i Europa samt med andra regionala koalitioner och andra organ som medverkar i arbete mot rasism och diskriminering.

Ett självständigt resurscentrum kommer att inrättas senare, efter konsultationerna med relevanta och berörda parter, inklusive akademiska institutioner och icke-statliga organisationer.

Huvudmålet för resurscentret skulle vara att fungera som data- och informationscentrum; att genomföra särskild forskning; och att övervaka implementeringen av handlingsplanen.

Konsultationerna kommer att hjälpa koalitionen att definiera målen, finansieringen och uppgifterna.